

e-Biuletyn

Powiatu Szczycieńskiego

Nr 3/2020/Sz



Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej

Publikacja współfinansowana ze środków Powiatu Szczycieńskiego

Szanowni Państwo,

mamy zaszczyt oddać w Państwa ręce e-Biuletyn numer 3/2020 dotyczący najciekawszych zapytań z Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Szczytnie. W niniejszym numerze odpowiemy na pytanie czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych pracownika a także wyjaśnimy czy może skierować pracownika na testy na Covid po urlopie.

Biuletyn ten powstał w ramach realizacji zadania publicznego przez Fundację Rozwoju Ziemi Oleckiej, współfinansowanego ze środków Powiatu Szczytnieńskiego, polegającego na prowadzeniu Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej, Punktu Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego oraz edukacji prawnej w Szczytnie. W naszych e-Biuletynach omawiamy najczęstsze problemy, z którymi zgłaszają się Państwo do Punktów.

Do prowadzonych przez nas Punktów w Szczytnie, zapraszamy wszystkie uprawnione osoby w godzinach:

- 1. w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, ul. Marii Konopnickiej 70**
dni robocze 7:30 – 11:30
- 2. w Starostwie Powiatowym, ul. Henryka Sienkiewicza 1**
dni robocze 11:30 – 15:30

Z wyrazami szacunku,

w imieniu Fundacji Rozwoju Ziemi Oleckiej

Andrzej Wojczulewicz – Prezes Zarządu Fundacji

1. Prywatne dane kontaktowe pracownika – czy pracodawca może z nich korzystać?

Kilka tygodni temu zatrudniłam się w jednej z firm. Zauważyłam, że na prywatnego e-maila otrzymuję wiadomości od pracodawcy. Czy mój pracodawca może wykorzystywać mój prywatny adres e-mail, który otrzymał podczas rekrutacji w celu kontaktowania się ze mną?

Pracodawca, który posiada dane kontaktowe pracownika, które pozyskał podczas rekrutacji, jak np. prywatny adres poczty elektronicznej lub numer prywatnego telefonu komórkowego, nie może ich wykorzystywać do kontaktów zawodowych z pracownikiem bez jego zgody.

Zgodnie z art. 22¹ §1 Kodeksu pracy, pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko; datę urodzenia; dane kontaktowe wskazane przez taką osobę; wykształcenie; kwalifikacje zawodowe; przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast zgodnie z art. 22¹ §3, pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących: adres zamieszkania; numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość; inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy; wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie; numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

W związku z powyższym kodeks pracy nie wskazuje prywatnego adresu e-mail i numeru prywatnego telefonu jako danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Jak również dobrowolne jest posiadanie adresu poczty elektronicznej i numeru telefonu kontaktowego, żaden przepis w polskim systemie prawnym nie zobowiązuje do ich posiadania. Należy również pamiętać, że podczas rekrutacji pracodawca pozyskując dane kontaktowe wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie spełnił obowiązek informacyjny, w którym zadeklarował, że będzie przetwarzał dane jedynie na potrzeby przeprowadzenia naboru. W związku z tym nowy cel przetwarzania danych pracownika - kontaktowanie się z nim w celach służbowych, wymaga pozyskania zgody od zatrudnionego.

Tak więc żeby pracodawca mógł przetwarzać w celach zawodowych dane kontaktowe pracownika takie jak adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, musi uzyskać na to jego świadomą, dobrowolną zgodę – art. 6 ust. 1 lit. a ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych. Zgoda powinna być dobrowolna, a osoba, której dane dotyczą, musi otrzymać zapytanie o zgodę w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, napisane jasnym i prostym językiem. Zatem jeżeli pracodawca chciałby wykorzystywać prywatne dane kontaktowe pracownika, to musi określić wszystkie cele, dla których za zgodą zatrudnionego dane te będą przetwarzane oraz poinformować pracownika o jego prawach, a w szczególności o prawie do wycofania zgody w dowolnym momencie, co skutkuje tym iż pracodawca nie będzie już przetwarzał danych wykorzystywanych na podstawie tej przesłanki.

Ponadto istotną informacją jest to, iż brak zgody, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Wyjątek:

Zgodnie z art. 22¹ §4 Kodeksu pracy pracodawca żąda podania innych danych osobowych pracownika niż określone w §1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Przykładem takiej sytuacji może być przekazanie danych kontaktowych, np. prywatnego adresu e-mail i numeru prywatnego telefonu, w związku z obowiązkiem zawarcia umowy o prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych z wybraną instytucją finansową. Pracodawca ma bowiem obowiązek prawny przekazania danych osobowych m.in. w postaci adresu poczty elektronicznej i numeru telefonu od pracownika bez wyrażenia jego zgody do wybranej instytucji finansowej, o ile pracownik takie dane mu udostępni. Podstawą legalizująca te działania jest art. 6 ust. 1 lit. c ogólnego rozporządzenia o ochronie danych. Należy podkreślić, że pracodawca musi przetwarzać takie dane jedynie w celu ich przekazania do wybranej instytucji finansowej.

2. Czy pracodawca może skierować pracownika, w szczególności powracającego z dłuższej nieobecności w pracy, wynikającej np. z korzystania z urlopu wypoczynkowego, na badania mające na celu zweryfikowanie czy pracownik jest zakażony wirusem SARS-CoV-2 (koronawirusem)?

Wróciłem niedawno z urlopu wypoczynkowego i każą mi zrobić test na Covid, czy muszę to badanie wykonać?

Pracodawca nie posiada samodzielnego uprawnienia do skierowania pracownika na badania - testy w celu zweryfikowania czy nie jest zakażony wirusem SARS-CoV-2. Dotyczy to w szczególności pracowników, którzy przez dłuższy czas byli nieobecni w pracy w związku z korzystaniem np. z urlopu wypoczynkowego, co często związane jest z czasowym przebywaniem w miejscach o szczególnym ryzyku zakażenia.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż kodeks pracy określa w sposób precyzyjny uprawnienia pracodawcy w zakresie dotyczącym oceny stanu zdrowia pracownika. Zgodnie z art. 229 kodeksu pracy, pracownik podlega badaniom profilaktycznym, do których ustawodawca zalicza badania wstępne, okresowe i kontrolne. Są to badania, mające na celu weryfikację czy stan zdrowia pracownika pozwala wykonywać obowiązki pracownicze. Badania wstępne związane są z podjęciem zatrudnienia na określonym stanowisku – w danych warunkach, zaś okresowe mają, co do zasady, na celu potwierdzenie, po upływie określonego czasu, że pracownik pozostaje zdolny do wykonywania pracy. Badania kontrolne przeprowadza się natomiast w przypadku niezdolności do pracy, trwającej dłużej niż 30 dni. Ponadto pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami. W przypadku żadnej kategorii badań profilaktycznych pracodawca nie ma jednak bezpośredniego wpływu na rodzaj badań diagnostycznych zlecanych przez lekarza medycyny pracy, a także nie posiada uprawnienia do poznania wyników obrazujących stan zdrowia pracownika. Z prawnego punktu widzenia, obowiązkiem pracodawcy jest skierowanie pracownika na badania. W skierowaniu określa się m.in. warunki, w jakich świadczona jest praca. Po przeprowadzeniu badań, pracodawca otrzymuje stosowne orzeczenie, ale nie ma dostępu do wyników badań

diagnostycznych. Obowiązujące przepisy nie dają również pracodawcy uprawnienia do ingerowania w sposób prowadzenia badań, gdyż pełną odpowiedzialność w tym zakresie ponosi lekarz medycyny pracy, jako podmiot wyspecjalizowany.

W dalszej kolejności należy zauważyć, iż tryb i zakres badań profilaktycznych pracowników są uregulowane przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy. Z punktu widzenia postawionego pytania, istotny jest § 6 tego rozporządzenia, w którym przewidziano przypadki, w których konieczne jest przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych i orzekanie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy. Dotyczy to konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 155 § 1 Kodeksu pracy); stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 Kodeksu pracy); stwierdzenia niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono do żadnej z grup inwalidów (art. 231 Kodeksu pracy). Skierowanie na przeprowadzenie badania wydaje pracodawca po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy. Jak wskazuje w swoich wyjaśnieniach Państwowa Inspekcja Pracy, przepisy kodeksu pracy oraz powyższego rozporządzenia, nie uprawniają natomiast pracodawcy do skierowania pracownika na badania lekarskie w innych sytuacjach, np. gdy pracownik jest przeziębiony i może zagrażać innym pracownikom, bez zgody tego pracownika, jeżeli nie zbiega się to z terminem kolejnego badania okresowego.

Z tego punktu widzenia nie ma również podstaw do przyznania pracodawcy uprawnienia do jednostronnego zobligowania pracownika do poddania się badaniom, mającym na celu wykrycie zakażenia koronawirusem. Co więcej, pracodawca nie jest uprawniony do dokonywania samodzielnie oceny stanu zdrowia pracownika i niedopuszczenia pracownika do pracy, ze względu na potencjalne zarażeniem wirusem. Należy zauważyć, iż również regulacje szczególne kolejnych tarcz antykryzysowych nie poszerzyły uprawnień pracodawcy w przedmiotowym zakresie.

Powyższy stan nie wyłącza jednak obowiązku pracodawcy dbania o zapewnienie wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W przypadku pracodawców prowadzących działalność związaną ze świadczeniem usług na rzecz osób

trzecich, w szczególności znajdujących się w grupie szczególnego ryzyka np. ze względu na wiek lub stan zdrowia, jest on dodatkowo zobowiązany do przedsięwzięcia środków minimalizujących ryzyko zakażenia. Z uwagi jednak na wcześniej wskazane zasady, dotyczące weryfikacji stanu zdrowia pracowników, realizacja tego rodzaju obowiązków może nastroczać znacznych trudności i wymaga współdziałania pracowników, którzy również powinni czuć się odpowiedzialni za bezpieczeństwo osób, z którymi mają kontakt w toku wykonywania obowiązków służbowych.

W sytuacji więc, gdy pracownik wykazuje objawy chorobowe, mogące wskazywać na zakażenie koronawirusem powinien on o powyższym powiadomić niezwłocznie przełożonego oraz skonsultować się z lekarzem, w celu ustalenia dalszych działań, mających na celu zminimalizowanie ryzyka ewentualnego zakażenia innych osób. W takim przypadku zasadnym jest niedopuszczenie pracownika do pracy do czasu potwierdzenia, że pracownik nie jest zakażony. W przypadku, gdy okaże się, że jest on nosicielem wirusa, stosowne działania będą wynikać z decyzji organów uprawnionych.

W innym przypadku pracodawca może podjąć decyzję o stworzeniu pracownikom możliwości poddania się badaniom na obecność koronawirusa. Rozważenie zasadności przeprowadzenia takich badań może być w szczególności wynikiem pojawienia się przypadków zarażenia w danej miejscowości. Badania tego rodzaju mogą dotyczyć wszystkich pracowników, ale nie wykluczone jest również ich ograniczenie do pracowników powracających przykładowo z urlopu wypoczynkowego. Często tego rodzaju nieobecność wiąże się z czasowym przebywaniem w miejscach o szczególnym narażeniu na zakażenie np. plaża, basen, większe skupiska ludzi itd. Należy jednak zauważyć, iż takie badania, z prawnego punktu widzenia, należy traktować jedynie jako propozycja ze strony pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca nie ma obowiązku przebadania pracowników, gdyż badania tego rodzaju nie warunkują możliwości dopuszczenia pracownika do pracy. Brak jest bowiem regulacji prawnych, które uprawniałyby pracodawcę do jednostronnego zobligowania pracownika do poddania się takim badaniom. Mówiąc najogólniej, decyzja o poddaniu się badaniom zależy wyłącznie od zgody i woli pracownika. Wydaje się jednak, iż pracownik nie powinien odrzucić propozycji pracodawcy, gdyż leży ona w dobrze pojętym interesie zarówno pracodawcy, jak i samego pracownika.

Na koniec warto podkreślić, że decyzja o poddaniu się badaniom nie byłaby pozostawiona swobodnej decyzji pracownika – zależna od jego zgody, gdyby obowiązek ich przeprowadzenia został nałożony, na podstawie przepisów szczególnych. Tego rodzaju uprawnienia nie posiada jednak pracodawca.

Biuletyn opracował Zespół w składzie:

Specjalista ds. ochrony danych osobowych Malwina Bruździak

Radca prawny Joanna Zadłużna

Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej ul. Wojska Polskiego 13

19- 400 OLECKO

tel. 87 520 21 59

e-mail: biuro@fundacja.olecko.pl strona www: www.fundacja.olecko.pl